

Barattini, Mariana

Desafiar la precariedad: Una experiencia de organización sindical

V Jornadas de Sociología de la UNLP

10, 11 y 12 de diciembre de 2008

Cita sugerida:

Barattini, M. (2008). Desafiar la precariedad: Una experiencia de organización sindical. V Jornadas de Sociología de la UNLP, 10, 11 y 12 de diciembre de 2008, La Plata, Argentina. En Memoria Académica. Disponible en:
http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.5869/ev.5869.pdf

Documento disponible para su consulta y descarga en **Memoria Académica**, repositorio institucional de la **Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación (FaHCE)** de la **Universidad Nacional de La Plata**. Gestionado por **Bibhuma**, biblioteca de la FaHCE.

Para más información consulte los sitios:

<http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar>

<http://www.bibhuma.fahce.unlp.edu.ar>



Esta obra está bajo licencia 2.5 de Creative Commons Argentina.
Atribución-No comercial-Sin obras derivadas 2.5

Desafiar la precariedad: Una experiencia de organización sindical¹

1. Introducción:

A la hora de pensar en las relaciones laborales y en las formas organizativas de los trabajadores en el nuevo milenio, nosotros consideramos que hay tres elementos que no pueden pensarse en forma aislada, sino que representan procesos que se van articulando, y que configuran un escenario por demás complejo. Uno de ellos está ligado a las transformaciones que tendieron a modificar la estructura productiva de nuestro país y a modificar también las relaciones laborales vigentes. La etapa actual como resultante de un proceso, se caracteriza, entre otros factores, por una imbricación progresiva entre el sector productivo y el sector servicios de la economía y por la flexibilización de las relaciones laborales; en donde se expresan estrategias empresariales que consisten en la creación de condiciones de contratación dúctiles y el fuerte debilitamiento de los derechos e instituciones protectoras, con diferentes mecanismos que generan una subordinación sistemática y una adecuación de los trabajadores a las necesidades del capital. Las formas de inserción laboral son hoy menos protegidas y los vínculos menos estructurados y más débiles en comparación con los estándares imperantes hasta mediados de los años setenta.

Otro de los elementos, se relaciona con los procesos de fragmentación del mundo del trabajo, en donde se viene experimentando una ruptura de solidaridades entre los trabajadores. Se trata de un proceso de estratificación vertical y fragmentación horizontal del mundo del trabajo, en donde este último se amplía, se complejiza y se fragmenta² (De la Garza, 2001). Estos procesos generan una ruptura de solidaridades de los trabajadores, tanto en sus lugares de trabajo como en sus espacios de sociabilidad. Se hace referencia a una nueva forma de producir en donde la misma estructura

¹ Este trabajo se inserta en una investigación mayor llamada “Nuevos actores sociales, demandas de derechos y espacios de ciudadanía en la Argentina contemporánea”, desde el área de Sociología de la Universidad Nacional de General Sarmiento. A su vez, algunas líneas conceptuales tratadas aquí se han discutido en el taller de Sindicalismo y Precarización coordinado por Maristella Svampa, en el que participan Bruno Furnillo, Martín Armelino, Paula Abal Medina, Gabriela Wyczykier, Damian Fau y Cecilia Lagos. Parte del trabajo de campo lo realizamos en articulación con Cora Arias, Damian Fau, Paula Abal Medina y Karina Crivelli.

² Es interesante pensar aquí en el planteo de Castel (2003), cuando nos advierte sobre los cambios que han venido afectando a la clase obrera y que operan sobre sus formas de organización, pensando específicamente en la precariedad y el desempleo como aquellos factores que desestructuran al movimiento obrero. Por un lado, nos dice Castel, se quiebran las homogeneidades intra e intercategoriales, y por el otro, se rompen las solidaridades que antes permitían a los trabajadores relacionarse en sus lugares de trabajo y accionar colectivamente.

empresarial se invisibiliza, los discursos empresariales promueven la fragmentación de clase y compiten activamente con la posibilidad de organización de los colectivos de trabajo. Los círculos de calidad, los procesos de tercerización, la producción por proyectos, a destajo, la idea del trabajador polivalente, etc., son nuevas lógicas de organización del trabajo que utiliza el capital en el contexto actual y que desestructuran la fisonomía del trabajador fabril quien podía visualizar sin mayores inconvenientes a su *antagónico*, su jefe, su patrón y también compartir, en un mismo espacio con otros que producían en las mismas condiciones que él. Hay que señalar la importancia de las estrategias de las empresas para que los trabajadores se sientan parte de ella, y también para generar un enfrentamiento entre los trabajadores nuevos (generalmente jóvenes) y aquellos que ya llevan años trabajando, con la coexistencia de diferentes formas de contratación y/o estigmatizando a aquellos trabajadores sindicalizados en un mismo espacio de trabajo.

Por último, el otro elemento tiene que ver con los sindicatos tradicionales, que frente a estos procesos, han tomado posiciones ambiguas, en el marco de una crisis de las formas de representación de intereses colectivos (sindicatos y partidos). Se ha sostenido que los sindicatos, como organismos tradicionales de representación de los trabajadores, ante este escenario desalentador, desatienden o excluyen del marco de las negociaciones colectivas, a aquellos trabajadores que no están al amparo de su protección, o porque sus contratos son flexibles o por que son trabajadores no registrados. Las relaciones laborales flexibilizadas acortan los espacios de acción sindical e impiden la sindicalización como forma de afiliación individual, atentando claramente contra el mundo sindical.

Entonces, pensando en la flexibilización, en la fragmentación y ruptura de las solidaridades de los trabajadores y en la desatención sindical, podemos sostener que sus efectos en términos fácticos se visualizan en que un gran porcentaje de la población económicamente activa (se estima casi un 50% de la población asalariada)³ tiene una inserción o perspectivas de inserción laboral bajo formas de empleo precarizadas⁴.

³ Cuantitativamente hay diferentes formas de medir la precariedad laboral que parten muchas veces de definiciones cualitativas diferentes. Para aproximarnos a un valor porcentual que vaya en la línea con nuestra definición de precariedad, tomamos un estudio reciente que basa la medición de la precariedad laboral a partir de la Encuesta permanente de Hogares, considerando como variables la no realización de los aportes jubilatorios por parte del empleador y/o el hecho de poseer un contrato de trabajo con una duración determinada. A su vez, se toman a los asalariados como universo, considerando sólo la relación de dependencia entre empleadores y trabajadores. Entonces, según este estudio, durante el período que va de 1997 al 2006 fue aumentando la cantidad de empleos precarios, porque en 1997, los asalariados con empleos precarios de todo el país alcanzaban un 40,8%, mientras que en el 2006

Ahora bien, sostenemos aquí que pese a que esas formas de empleo desestiman y atentan contra la sindicalización y la acción sindical, hay *experiencias colectivas de carácter sindical* de trabajadores precarizados que desestiman aquellos pronósticos que hablaban de la imposibilidad de su organización y además parecen desafiar la precariedad reafirmando la condición de trabajadores con derechos y acercándose de diferentes maneras al mundo sindical como forma de pelear por ellos. Así, luego de la crisis del 2001, ya en un periodo de crecimiento económico, vemos que hay una continuidad y una acentuación en los mecanismos que fomentan la precariedad, y los llamados nuevos servicios de la economía, que nacen precarios, comienzan a ser una oferta accesible para muchos trabajadores jóvenes que transitan su primera experiencia laboral. Estos nuevos servicios están relacionados al llamado trabajo inmaterial, aquel trabajo intelectualizado ligado tanto a las empresas de telecomunicaciones como a aquellas grandes consultoras de opinión. Sostenemos que estas formas de empleo instituyen un modelo laboral caracterizado por la transitoriedad y la alta rotación, en donde la condición laboral del trabajador aparece como individual y despolitizada, son proveedores de servicios con obligaciones y no trabajadores con derechos. Estas experiencias colectivas de carácter sindical de trabajadores precarios que surgen en este contexto, intentan problematizar esa situación y construir una identidad común en ese mundo laboral fragmentado y precarizado. En esta ponencia presentaremos una de esas experiencias de organización en torno al *empleo asalariado fraudulento a tiempo determinado: La experiencia del Sencue (Sindicato de Encuestadores en Lucha)*⁵. Nos interesa indagar sobre cuáles son los *factores que dan lugar o estimulan que* trabajadores precarizados asuman el desafío de organizarse sindicalmente en un escenario hostil, y además queremos ver *cómo lo hacen y qué forma toman esas experiencias colectivas de carácter sindical en torno a una actividad con una utilización intensa de empleo precario*.

2. La experiencia del SENCUE: una historia corta

El origen del SENCUE se sitúa en el año 2004, cuando a partir de un conflicto específico con una consultora de investigación de mercado, un grupo reducido de

el porcentaje asciende al 46,5%, es decir, que casi la mitad de la población asalariada del país posee un empleo precario (Medina, 2008).

⁴ La discusión sobre la conceptualización de la precariedad ha generado muchos debates y existen muchos esfuerzos para poder aportar herramientas para su medición y redefinición.

⁵ Hemos realizado junto a Damian Fau, 6 entrevistas en profundidad, a tres hombres y a tres mujeres, participamos en repertorios de acción, en reuniones de la organización y en espacios de coordinación con otros grupos. A su vez, sistematizamos material producido por los actores y recabamos información de medios masivos y alternativos.

encuestadores comienza a organizarse para reclamar por el aumento del valor de las encuestas. Ese reclamo puntual significó que la consultora duplique el monto pagado por cada encuesta realizada, y es así, que estos encuestadores comenzaron a percibir la potencialidad de la organización. Este hecho particular significó un quiebre en la percepción de la posibilidad de mejorar las condiciones de trabajo, a partir de pensarse en términos colectivos en el marco de una realidad dada por un tipo de trabajo individualizado, una trama empresarial por demás compleja y una concepción de la tarea sin fuerte arraigo identitario. Por eso, consideramos que este paso tiene que ver con un primer nivel de relación inter-individual, en donde la cuestión del vínculo y la confianza cobran relevancia en un mundo laboral fragmentado y signado por el miedo:

“el tema del temor que había, que sigue estando, pero que ahora es mucho menor, que bueno, hablás, te juntas, te quedás sin trabajo. Si se enteran te quedás sin trabajo. Por eso la importancia de generar confianza para romper con eso”
(Gabriela, 39 años, 10 años de encuestadora, universitario completo)

Entonces, la conformación de un núcleo de confianza a partir de un conflicto, fue central para estos encuestadores, que definen ese momento como catártico, como un “proceso de aprendizaje”:

“Cada uno que venía, que venía a contar su historia como si fuera propia y como si fuera individual, cuando en realidad es siempre la misma historia de todos”
(Gabriela, 39 años, 10 años de encuestadora, universitario completo)

En ese proceso de intercambio se enteraron de la existencia de un convenio colectivo que regulaba la actividad del encuestador y que había un sindicato en donde estaba encuadrada la actividad, el SUP (Sindicato Único de la Publicidad). Así, el próximo paso fue acercarse al SUP, en ese camino de ver qué se podía hacer para mejorar la situación de inestabilidad de los encuestadores. Lo positivo de ese acercamiento fue poder acceder al convenio, pero en términos de articulación hubo una barrera que frenó cualquier intento de accionar conjuntamente, hecho que dio paso a una realidad que decía que pese al encuadramiento, pese a la existencia de un sindicato, no había un marco de protección mayor:

“encima nos dicen `ustedes están en negro, así que no les corresponde el convenio, la única salida es hacer juicio individual, nosotros no podemos hacer nada como sindicato`, que indignación, desestimulaban todo, ponían

precauciones, individualizaban el reclamo” Roberto, 24 años, 7 años de encuestador, Estudiante universitario)

El SUP en una medida ambigua, realiza un escrache en una de las consultoras en las que trabajaban muchos miembros del SENCUE, dos días antes de una reunión que habían fijado, sin avisarles nada, sin consultar, en una empresa que quedaba a una cuadra del sindicato. Pese a la ambigüedad de la medida, a partir de allí comienza un proceso de “blanqueo” de los trabajadores en esa empresa. Este hecho marcó el camino que luego seguiría el SENCUE “petitorio, presión, escrache” hasta el blanqueo de los trabajadores. Aquí podemos percibir un cambio además de la forma, en el tipo de reclamo, que pasó de pedir un aumento del valor de la encuesta (aumento salarial), a otro reclamo que incluía el reconocimiento de la relación de dependencia.

“Al principio era tan lejano el tema del blanqueo, estábamos tan acostumbrados a estar en negro. El convenio trajo un montón de discusiones, porque era difícil aceptar la idea de la relación de dependencia, porque estaba el razonamiento de que si me blanqueo en una empresa no puedo agarrar trabajo en otra. Fue un proceso para que se transforme en un objetivo colectivo” Fiorela, 25 años, 4 años de encuestadora, estudiante universitaria)

El blanqueo significaba varias cosas, entre ellas tener obra social, aguinaldo, vacaciones y que el “dejar de llamar” por parte de una consultora que era señal de “despido” empiece a tener la necesidad de una justificación. Según los entrevistados, esto daría un marco de estabilidad que a su vez facilitaría el proceso organizativo en los lugares de trabajo, en el sentido de disminuir los altos niveles de rotación, una característica de esta actividad.

“Consideramos que una victoria en una empresa acarrea un espacio y una base de militancia y para conseguir mejoras, entonces es como un efecto dominó en un punto” Gisela, 25 años, 3 años de encuestadora, universitario completo

Entonces, a través de un contacto, accedieron al Ministerio de Trabajo⁶, para que éste realice inspecciones en las empresas. Desde el Ministerio estas acciones fueron tomadas en el marco de una campaña mayor de lucha contra el trabajo en negro (como fueron las

⁶ La relación con las instancias estatales se da a partir de la decisión de contactarse con el Ministerio de Trabajo, para que éste realice inspecciones en el momento del instructivo de la encuesta (momento en que la empresa contratada por la consultora se junta con los encuestadores para hacer una demostración de cómo se aplica la encuesta). Sin embargo, el SENCUE denuncia la complicidad del Estado con las empresas, por la promulgación de las leyes de flexibilización laboral que dieron el marco a la existencia de estas relaciones de trabajo precarias.

acciones para comenzar a regular el trabajo doméstico). Estas inspecciones comenzaron a finales del 2006 y continúan hasta la actualidad. El momento de la entrega de los instructivos era aquel que había que aprovechar, porque era el único momento en el que las consultoras estaban en contacto directo con todos los encuestadores y éstos podían estar en un mismo espacio físico (generalmente un bar). Sin embargo, las inspecciones implicaban un trabajo previo, de una militancia clandestina en las empresas, del “boca en boca”, pintadas y “pegatinas” de noche, informando del convenio, para generar un grado de consenso entre los trabajadores.

Este tipo de militancia tiene que ver con la dificultad de generar lazos de confianza en una actividad tan individualizada y en donde por más de una década se desdibujó la relación de dependencia, dando lugar a una figura del empleo precario, que es el del asalariado fraudulento. Para el Ministerio de Trabajo es fraude laboral, para las consultoras es la lógica de funcionamiento empresarial, en donde ante la AFIP se esta en regla:

“Las empresas se asesoran con contadores y no con abogados laboristas”

Roberto, 24 años, 7 años de encuestador, estudiante universitario

Esta situación llevó a que muchos encuestadores que no militan en la organización estén en contra de las inspecciones, porque consideran que son monotributistas y que no corresponde el reclamo, por miedo a perder el trabajo o por lazos de amistad con la Coordinadora⁷, que es una figura clave para pensar en la tercerización laboral como proceso precarizador. Entonces, con el tiempo se fue frenando el ritmo de las inspecciones y llegaron a la conclusión de que primero había que generar consenso, tener el contacto de al menos un trabajador en la empresa que comience a “agitar”:

“Hay que hacer un trabajo de hormiga, es un problema, porque te convocan por un conflicto puntual y después no vienen a las reuniones, hay que laburar el vínculo, el miedo y el compromiso (...). Es un problema como se percibe este tipo de trabajos, esa es la trampa. Y para la patronal es el mecanismo de explotación más perfecto, que el propio trabajador no se refleje en su actividad, es lo más perfecto, por qué, qué pasa, no te reflejás en tu actividad y decís bueno, total voy a trabajar a lo sumo dos años de eso (...) Yo tengo compañeros de la facultad que

⁷ Las Coordinadoras son instancias de mediación entre los encuestadores y las consultoras. Hay de diferentes tamaños, pero generalmente es un emprendimiento de algún jefe de campo que decidió ser un agente más de mediación.

hace 5 o 7 años que están trabajando en esto” Gisela, 25 años, 3 años de encuestadora, Universitario completo

Estas dificultades a la hora de convocar a los encuestadores para que se organicen en los (no) lugares de trabajo⁸ más allá del SENCUE, fue generando un desplazamiento del sujeto a quién interpelar. Recordemos que la actividad de encuestador, dificulta la organización, por su alta rotación, por su carácter transitorio, y en ese sentido, la dificultad de sostener una estructura propia que se plantee como una alternativa organizativa. La especificidad del espacio de trabajo tiene que ver con que no hay un espacio definido. La calle aparece como el lugar de trabajo por excelencia y la existencia de diferentes modalidades de realizar la tarea del encuestador (timbreo, salón, telefónica, coincidencial, por contacto), implican también relaciones diferentes con el encuestado, entre los encuestadores, con los supervisores, distintos instrumentos de trabajo y espacios también diferentes. El riesgo también es un factor del tipo de trabajo, por el grado de exposición del encuestador cuando la calle es el espacio laboral. Entonces, ante la dificultad de generar adhesiones inmediatas, como dijimos antes, cambia el sujeto a quién interpelar: son las empresas sobre las que hay que ejercer presión y por decantación, en un mediano plazo, los mismos encuestadores cambiarán su concepción acerca de la actividad:

“Si en un primer momento era para sumar, luego todo el funcionamiento es para ejercer presión a las empresas. Lo que priorizamos es dejar las reglamentaciones dentro de los lugares de trabajo, al margen que no participen en las reuniones nuestras. (...) Nadie sabe quienes somos, entonces también juega ese fantasma de que todos tienen a alguno de Encuestadores en Lucha dentro de su empresa y por eso les da miedo que pase algo, ni saben cuántos somos, ni quiénes, ni nada y juega mucho ese fantasma que da vueltas” Matías, 29 años, 4 años de encuestador, terciario completo

Entonces, este fantasma que actuó como presión hacia la trama empresarial, generó un proceso de blanqueo, bajo diferentes modalidades, pero que en definitiva comenzó a cambiar la situación de precariedad extrema en el que funcionaba la actividad. De apoco, las “volanteadas y las pegatinas” fueron perdiendo efectividad. Ya había comenzado un proceso difícil de frenar, el reconocimiento por parte de las consultoras y

⁸ Plantear la existencia de no lugares tiene que ver con no poder fijar un espacio fijo de trabajo. Si bien la calle es un espacio concreto, su amplitud dificulta una demarcación y sabemos que los análisis sobre los procesos organizativos de los trabajadores parten del hecho de compartir las mismas condiciones en un espacio laboral acotado y concreto.

coordinadoras de la relación de dependencia, de los derechos y las obligaciones que tenían como empleadores.

Ahora bien, paralelamente a este proceso, un segundo nivel de relaciones para pensar la experiencia del SENCUE es el organizacional. La relación con SIMeCa (Sindicato Independiente de Mensajeros y Cadetes) que se construyó a partir de vínculos personales, fue importante en varios sentidos. Uno de ellos fue comenzar a pensar la posibilidad de emprender un camino de organización gremial, alternativa, al margen de los sindicatos tradicionales. La experiencia del SIMeCa, como sindicato independiente que se sitúa en un vacío gremial (no había sindicato que encuadre la actividad del mensajero) abrió la posibilidad de construir un espacio gremial y la posibilidad también de usar una herramienta legal como son las inspecciones del Ministerio de Trabajo para multar a aquellas empresas que tienen trabajadores en negro, que había sido fructífero para los mensajeros. A su vez, el abogado del SIMeCa asesoró a la insipiente organización en cuestiones relacionadas a las nuevas modalidades de contratación y en el carácter ilegal del monotributo como forma que esconde la relación de dependencia. También SIMeCa les dio la posibilidad de utilizar el espacio físico de su sindicato para que el SENCUE haga sus reuniones semanales. Otro vínculo importante que señalan los entrevistados es con la Asociación Laboralista Argentina, que actuó asesorando sobre cuestiones legales y normativas.

Otro espacio de articulación importante fue el de la Coordinadora de Trabajadores Precarizados (CTP)⁹. El SENCUE fue impulsor a finales del 2006 de este proceso organizativo que coordinaba diferentes grupos de trabajadores precarizados (la CTP se disolvió en agosto de 2008 tras un proceso de desgaste y alejamiento de grupos de carácter sindical). Esta experiencia, aparece claramente como punto de partida para pensar la manera de comenzar a cuestionar la precariedad, pensar que se experimentaba en el vínculo laboral y que después la incertidumbre se proyectaba a la vida en términos de planificación. Fue un ejercicio de reflexión en articulación con prácticas que

⁹ A fines del 2006 se promueve una jornada en la facultad de Filosofía y Letras y Ciencias Sociales de la UBA convocada por la Red de Estudiantes de Sociales (RES), un grupo de estudiantes de la Facultad de Filosofía y Letras de la UBA y el Sencue (Sindicato de Encuestadores en Lucha). Más de cien personas respondieron a la invitación. El objetivo era articular y permitir el cruce de experiencias, como ellos dicen *“Atravesamos de un modo político y colectivo el mismo camino que de otro modo deberíamos recorrer de modo despolitizado e individual”*. En un segundo encuentro se decide la conformación de la CTP. A la fecha hemos realizado 10 entrevistas semi estructuradas a participantes de la Coordinadora: del Sencue, de los Call Center y a participantes que no están nucleados en ningún grupo. También hicimos un grupo focal de 4 mujeres y 3 hombres, a uno de los grupos universitarios. Con una estrategia de observación participante seguimos las instancias plenarias desde julio de 2007 hasta enero de 2008 y se participó activamente en charlas, talleres y repertorios de acción.

derivaron en volver a visualizar el lugar de trabajo como espacio privilegiado para empezar organizarse, resistir y modificar las situaciones desfavorables¹⁰.

Entonces, podemos decir que en una primera etapa la experiencia del SENCUE propone romper con la imagen del trabajador autónomo para reconocer la relación de dependencia y así exigir el blanqueo. Pero podemos mencionar una segunda etapa, que tiene que ver directamente con el mundo sindical, en un debate que osciló entre construir un sindicato alternativo y pelear por la inscripción gremial o comenzar, después del proceso del blanqueo, a afiliarse al SUP, elegir delegados, e iniciar una disputa por la dirección (activar a nivel de base y ganar la conducción). Este debate generó una división¹¹ del SENCUE en enero del 2006, entre aquellos que querían “ganar el sindicato” y aquellos que querían constituirse en una organización sindical alternativa. Sin embargo, llegar a esas dos alternativas requirió de un proceso anterior, que tuvo que ver con reconocerse como una organización sindical en el sentido de pelear por mejores salarios y condiciones de trabajo. Fue en el escrache a Melnik Burke en agosto de 2006, cuando se posicionaron en ese lugar:

El caso ideal fue el de Melnik, no sé si se enteraron...el escrache que hicimos en esa empresa, que hacía encuestas telefónicas (...) mandamos una inspección que cayó y tomó todos los datos a los que estaban ahí laburando y a la semana fuimos e hicimos un escrache (...), entramos a hablar a la empresa que estaba el contador que era el único que estaba en ese momento y nosotros le dijimos `nosotros somos Encuestadores en Lucha` (se frena, y se corrige aparentemente), entramos diciendo `Somos Sindicato de Encuestadores`, eso estuvo bueno, porque fue la primera vez que dijimos `Somos sindicato de encuestadores` o sea, no existíamos como estructura legal, pero el tipo ante la presión y todo eso dijo `Ah bueno, el sindicato` y le dijimos `nosotros venimos acá a exigir que pongas en blanco, que respetes `tu tu tu`, le explicamos todo lo del convenio, ¡va!, le explicamos...le dijimos con mucha paciencia, `mira, todo lo que estás haciendo

¹⁰ Las dos acciones más importantes que realizaron como CTP fueron las llamadas “caravanas contra la precarización laboral” en donde se marchaba hacia aquellos lugares de la ciudad de Buenos Aires que representaban agentes precarizadores (Ministerio de trabajo, Movistar, Institutos de formación terciaria, el rectorado de la UBA, entre otros). La primera de ellas se realizó el 1° de mayo 2007 y fue encabezada por manifestantes con caretas de muñequitos “playmobil”, figura que simboliza que el trabajador precarizado es descartable, manipulable. A su vez, la careta genera el efecto de la igualación, para dar cuenta de una identidad colectiva ante la fragmentación de los vínculos entre los trabajadores. La segunda caravana se realizó el 30 de abril de 2008, y además de las caretas de playmobil características de la primera caravana, se realizó una representación con el llamado “pulpopular”, una especie de títere que simbolizaba lo contrario a los grandes pulpos económicos, en cuyos tentáculos estaban los trabajadores, dando cuenta de la unidad en la diversidad del campo popular. Luego realizaron acciones directas en distintos lugares de trabajo: el 14 de Agosto 2007 el apoyo a un escrache a ACTION LINE; en septiembre 2007, apoyaron un escrache de los trabajadores de Wal Mart; el 10 de Octubre 2007, escracharon a la consultora IPSOS, una acción impulsada por el Sencue; además de asistir a charlas, eventos y reportajes

¹¹ Hubo sin embargo diferentes razones señaladas por los entrevistados que intentan explicar esa división, como la cuestión generacional y las diferencias en las formas de entender la militancia. El otro grupo que se llamó “Encuestadores Organizados en Lucha” estaba compuesto por encuestadores de mayor edad, sin vinculación con el mundo universitario, con otra concepción de la militancia más rigurosa y disciplinada. En términos de acciones concretas, ambos siguieron el mismo camino, realizan reuniones de enlace y en los últimos meses surgió la posibilidad de volver a juntarse.

vos es ilegal, no estás cumpliendo nada` (...) a los tres días juntó a todos los encuestadores y dijo `chicos a partir del mes que viene las condiciones van a ser que van a estar todos en blanco, las condiciones van a ser que se les va a pagar...` y abrió el convenio y empezó a decir todo lo que decía el convenio. Se ve que estaban re cagados porque la demostración nuestra fue lo agarramos y le dijimos `te la seguimos a muerte!!`” Roberto, 24 años, 7 años de encuestador, estudiante universitario

Una vez recuperada la figura sindical, la relación tensa con el SUP llevó a la necesidad de plantear la construcción de un espacio alternativo, sin desconocer este sindicato:

“Hay una realidad, hay una legalidad y hay una existencia de un sindicato que es el que pone el precio a lo que nosotros hacemos. Es relativa la espalda que nosotros le podemos dar” (Gabriela, 39 años, 10 años de encuestadora, universitario completo)

Sin embargo, ese sindicato fue poniéndole al SENCUE muchas trabas, primero con la argumentación de que no afiliaban trabajadores en negro; cuando algún encuestador era blanqueado, les planteaban que no afiliaban a gente que ganara menos de 1200 pesos, y cuando el salario superaba esa cifra, chocaban con una decisión política del SUP de no afiliar encuestadores. El debate sobre la autonomía o el amparo en una organización mayor atravesó los primeros años de la experiencia, pero ambas opciones se iban desdibujando como posibilidad en el corto plazo. La primera, porque pensar nuevas formas sindicales no era algo tan generalizado, y la segunda, porque la burocracia sindical es una realidad que esta enquistada, son quienes tienen el poder de negociación y aquellos con quienes las empresas se sientan. Entonces, el SENCUE se fue definiendo como una organización sindical con una organicidad, horizontal, de base, con reuniones periódicas, y con un objetivo inmediato: el blanqueo de los encuestadores. Las discusiones políticas de fondo se dejaron a un lado y se abocaron a darle un carácter gremial al espacio:

“Pensar en una inscripción gremial, en un sindicato alternativo, no hay fuerzas (...) Nosotros somos un sindicato no burocrático, funcionamos como un sindicato horizontal. No somos un partido político, tratamos de ser lo más abiertos posibles. Somos una organización gremial que quiere modificar las condiciones de trabajo. No tenemos definiciones políticas. Es un espacio que tiene mucho acuerdo, pero no acuerdo en el nivel político, en el sentido de, no sé, si sos leninista, troskysta, chino, anarquista, autonomista, no. Hay un acuerdo que es de funcionamiento, de dinámica y esta diferenciación entre lo que es lo gremial y lo

estrictamente político (...) La política del grupo es ver cómo carajo hacemos para mejorar las condiciones de laburo y eso va desde el blanqueo como piso, que es una necesidad para empezar a exigir cosas” Gisela, 25 años, 3 años de encuestadora, Universitario completo

El camino está abierto a partir de romper el aislamiento, ubicar la resistencia en los (no) lugares de trabajo, lograr el blanqueo, conseguir delegados en las distintas empresas y como proyección ir pensando en la posibilidad de presentarse a elecciones para ir ganando espacios dentro del SUP. La idea es seguir funcionando como SENCUE considerando el sindicato como una herramienta legal “no abolir el grupo y entrar a participar solamente a través del sindicato” diría Roberto, no perder la autonomía respondiendo a la burocracia sindical, sino proponerse con el tiempo democratizar ese acotado espacio sindical.

3. La compleja trama empresarial que enmarca la actividad del encuestador¹²

La actividad del encuestador data de los ochenta de la mano de las consultoras que realizaban investigaciones de mercado¹³, y se percibe a distancia una cierta valorización de la actividad, como bien remunerada, y un sujeto diferente que la desarrollaba: mujeres de clase media que hacían encuestas y que ganaban bien por hacerlo en esa situación de autonomía

“Era como una actividad como de profesionales independientes y la mayoría de las encuestadoras viejas se han comprado una casa haciendo encuestas, han viajado, se han ido a Brasil y a Europa, gente que ha hecho mucho gaita, era un laburo bien paso” Matías, 29 años, 4 años de encuestador, terciario completo

Fue en los años noventa cuando proliferó el mundo de las consultoras: de negocios, contables, de prensa y comunicación, de administración, de alimentación, de comercialización, de finanzas, de marketing, etc. ampliándose la demanda laboral a

¹² Los encuestadores del SENCUE concentran su actividad en empresas privadas en donde sí se abre la posibilidad de luchar por mejores condiciones de trabajo, porque por un fallo de la Corte Suprema de Justicia, el Estado puede contratar temporalmente a personal, para tareas concretas. Así, manejan los conflictos que se van generando, porque esos conflictos de acaban cuando termina la tarea. Los entrevistados señalaron como un conflicto importante en la esfera estatal, aquel iniciado por los encuestadores del RUB (registro único de beneficiarios) por el año 2005.

¹³ La Cámara de Empresas de Investigación de Mercados de Argentina, ya en 1980 caracterizaba a la Investigación de mercado, una actividad incipiente, como: a) "Cualquier estudio de investigación que se realiza con el objeto de recabar y analizar datos científicamente de distintos mercados públicos. Esto incluye todo tipo de encuestas, especialmente muestrales, referentes a la opinión de todo tipo de entidades físicas o jurídicas, consumidores, usuarios, empresas, administraciones, etc.; o bien destinadas a la medición de mercados, medios de comunicación, etc. mediante encuestas entre comerciantes, consumidores o informantes calificados. b) "A cualquier estudio o investigación basado únicamente en técnicas estadísticas, económicas, econométricas y psicosociales" (CEIM, 1980: Artículo 5º)

otros sectores de la población, específicamente hacia jóvenes estudiantes universitarios. Así, la actividad del encuestador fue flexibilizada y fue perdiendo su estatus, en términos de ingresos y condiciones.

“El nuevo tipo de encuestador: un pendejo muy bien formado, que en principio no tiene mucha idea del mercado laboral, que vive directamente una flexibilización que se aplicó desde que él era chiquito y que empieza a sumarse desde todo esto que decimos precario, a una forma de vivir, a un mercado de laburo” *Camilo, 30 años, 3 años de encuestador, terciario completo*

Los procesos de tercerización son fundamentales para pensar esta explosión del mundo de las consultoras. Es así que la trama empresarial fue adquiriendo una forma vertical, cuyos extremos inferiores se van complejizando y entrecruzando. En el extremo superior están los clientes (grandes empresas y/o partidos políticos) quienes tienen una relación comercial con grandes consultoras que realizan investigación de mercado. Estas empresas son llamadas por los encuestadores como las “empresas madre”, que subcontratan a microempresas (llamadas coordinadoras), quienes tienen la relación directa con los encuestadores. Estos últimos no tienen relación con la empresa madre, pueden trabajar para varias coordinadoras y éstas para varias consultoras, que a su vez, pueden ser contratadas por varias empresas. Al ser una actividad relativamente novedosa en la Argentina, es menor el número de las empresas “madres”, una suerte de oligopolio de los servicios de consultoría. Son las coordinadoras las que se multiplican y las que en definitiva, establecen el vínculo directo con el trabajador. Estas son generalmente oficinas o casas particulares, desde donde se organiza la reunión para el instructivo de la encuesta, a donde asiste una persona de la empresa madre que actúa como supervisor y a veces también el cliente que contrata el servicio (triple control). Luego distribuyen las encuestas, las recopilan, realizan el data-entry y el informe del material recabado que es finalmente entregado a la consultora. Muchas veces esas coordinadoras son conformadas por encuestadores (en las entrevistas se señala que son mujeres) que al ver la posibilidad de crecimiento en el rubro, deciden vincularse con alguna empresa madre y “ponerse su propio negocio”. Podría decirse que es la subcontratación escalonada descendente (la explotación de la explotación), la que va generando distintos tipos de relación laboral cada vez más precarias a medida que se descende hacia el extremo inferior.

El SENCUE menciona a dos grandes empresas madres como las principales responsables de este mecanismo de precarización laboral. A IPSOS - MORA Y ARAUJO, y a Reserching Internacional - Analogías. En el primer caso, IPSOS Group es una firma internacional de origen francés fundada en 1975. Se especializó en investigación de mercado y a través de fusiones y compras de paquetes accionarios, logró tener presencia en 41 países. En el año 2000 IPSOS compró el 50% de Mora y Araujo, un grupo de comunicación fundado en 1990, que se especializa en la prestación de diferentes servicios, como el de estrategias de imagen y comunicación, campañas de prensa y relaciones públicas. El caso de Reserching es similar, porque es una empresa internacional que en el año 2000 hace una sociedad con ANALOGÍAS, una consultora cuyo origen data de 1991, y que está ligada a las encuestas políticas, opinión pública y marketing¹⁴.

Ahora bien, la complejidad de la trama empresarial dificulta la cuantificación de coordinadoras y de encuestadores en actividad.

“Hay un momento en el que todo medio que se oscurece y no sabés quién es quién y quién maneja las cosas ahí” Camilo, 30 años, 3 años de encuestador, terciario completo

El manejo del miedo, el triple control, el no llamarte más, las listas negras, son cuestiones que salen a la luz en las entrevistas, la dificultad de pensar quién es el culpable directo de mi situación. Pese a esto, luego de varias acciones hacia las coordinadoras, el 10 de octubre del 2007 el SENCUE realizó un escrache a IPSOS-MORA Y ARAUJO, con la siguiente consigna: “Repudiamos el accionar de esta consultora de investigación de mercado y opinión pública, una de las principales responsables de la precarización laboral de los/as encuestadores/as. Exigimos: blanqueo inmediato de todos los/as encuestadores/as, respeto del convenio colectivo de trabajo 107/90, cumplimiento de la responsabilidad solidaria estipulada para las empresas tercerizadas”. Luego del proceso de las inspecciones a las coordinadoras y del escrache a IPSOS, las empresas “madre” comenzaron a exigir que las coordinadoras tengan un mínimo de cinco encuestadores en blanco, sino no pueden trabajar, y esto es percibido por el SENCUE como una victoria dentro de una batalla más general contra la precarización laboral.

¹⁴ Habría que indagar por qué en el año 2000, si ya se veía la perspectiva de la crudeza de la crisis del año 2001, si esos procesos de fusiones en este campo fueron generalizadas, etc.

4. El empleo precario bajo la figura del asalariado fraudulento: el monotributo

No es una novedad en los análisis del mundo del trabajo la cuestión de la precariedad laboral. La OIT utilizó dicho concepto por primera vez en 1974, y era definido por la inestabilidad en el puesto de trabajo, ya sea por la inexistencia de contrato, o por contratos por tiempo determinado. La preocupación por la temática a medida que avanzaban los cambios de tipo estructural fue en aumento, pero siempre la precariedad era pensada como un efecto no deseado y hasta necesario de la reestructuración productiva, la incorporación de las tecnologías al proceso productivo y la implementación de nuevas formas de organización del trabajo (Aguiar, 2008).

En Argentina, mirando la década de los ochenta muchos científicos sociales veían como una problemática relevante el aumento de la precarización del empleo (Cortes, 1988; Neffa, 1988; Marshall, 1990). Hacia finales de la década ya estimaban que el 40% del empleo asalariado del Gran Buenos Aires era precario, teniendo en cuenta el empleo no registrado, el empleo a plazo determinado y el empleo asalariado fraudulento. A su vez, marcaban como tendencia una segmentación vertical del empleo, en donde había una coexistencia de formas protegidas y degradadas en todas las ramas y escalas de la estructura productiva (Feldman y Galín, 1990:12). Así, comienza a cuestionarse la asociación directa entre sector informal¹⁵ y precariedad laboral. El asalariado no registrado¹⁶, figura clave para pensar la precariedad se hallaba presente tanto en el sector formal como en el sector informal de la economía.

Los años noventa marcaron un cambio en el tipo de articulación entre el Sector Informal Urbano (SIU) y el Sector Formal de la economía que es fundamental para pensar en el aumento de la precariedad. Si antes el SIU funcionaba a modo de “colchón” para evitar la caída a situaciones de exclusión de aquellos que quedaban afuera del Sector Formal, el SIU a partir de los procesos de reestructuración económica de esa década aparece como proveedor de servicios a bajo costo al sector Formal, vinculándose de esta manera a la lógica de acumulación de las empresas del sector formal. El proceso que hizo posible esta nueva articulación fue la **tercerización**¹⁷, en donde las empresas, bajo la

¹⁵ Tomamos la definición clásica de Sector Informal del PREALC-OIT, en donde aparece definido en base a la forma en que están organizadas las unidades productivas. Queremos señalar también que históricamente en este sector no predominaba el trabajo asalariado, sino el cuenta tropismo o las unidades de tipo familiar. El crecimiento de la asalarización en este sector en un fenómeno de los 90 a partir de los procesos de tercerización de la economía.

¹⁶ Aquellos trabajadores en relación de dependencia que no registran aportes en la Seguridad Social.

¹⁷ La tercerización representa un proceso a partir del cual grandes empresas contratan a otras empresas para realizar alguna tarea productiva o de servicios. De esta manera, reducen su planta de personal y los costos. El uso de este mecanismo se ha extendido en los últimos años y las llamadas empresas de Trabajo Temporario (ETTs) comenzaron a representar una opción barata al flexibilizar las relaciones laborales. En la década del '90 la flexibilización laboral alcanza su máxima expresión y la modalidad de Trabajo Temporario es fomentada desde el gobierno para recuperar

forma de subcontratación, reducen costos y disminuyen su planta de personal. Con este proceso hubo un aumento de la tasa de asalarización en el SIU y un aumento de la participación de la microempresa, en donde en definitiva, predominan formas de empleo asalariado no registrado. A su vez, se experimentó una extensión de la precarización laboral al interior de las empresas del sector formal, por las nuevas formas de contratación, los cambios en la legislación laboral y el aumento del empleo no registrado, entre otros factores¹⁸ (Giosa Zuazúa, 2008).

Entonces, este proceso de precarización de las relaciones laborales en donde se desdibujan los marcos reguladores de esas relaciones y la nueva articulación entre el Sector formal y el SIU, dan cuenta de un crecimiento del sector servicios de la economía, un crecimiento que esta asociado directamente a formas de empleo precarias y al proceso de descentralización de la empresa ocurrido en toda América Latina a partir de los años noventa. Ahora bien, la subcontratación y la delegación de servicios son mecanismos que ya se utilizaban en las décadas anteriores, pero generalmente se limitaban a los servicios de seguridad, limpieza y catering. A partir de los noventa, como bien señala Teuly, se produjo una generalización y extensión de este mecanismo a todo tipo de servicios y tareas “desde los servicios de facturación, informática, transporte, atención telefónica y logística, hasta las tareas de producción y mantenimiento en la industria” (Teuly, 2005: 2). Podemos ver este proceso en el caso de la compleja trama empresarial del mundo de las consultoras, porque fue en los noventa cuando, por un lado, se conforman nuevas consultoras ligadas a los negocios y a la mercantilización de la política, y por el otro, la tercerización como mecanismo legitimado y aceptado legalmente contribuyó a la proliferación de las llamadas coordinadoras.

los niveles de empleo registrado y aumentar la productividad de las empresas. La Ley Nacional de Empleo (Ley 24013) y sus posteriores decretos representan una intención desde el Estado de flexibilizar las relaciones laborales. En el año 2003 existían 70.852 trabajadores temporarios en la Argentina y las llamadas ETTs facturaban \$850 millones de pesos por año (INDEC, Diciembre 2003). Si estas empresas fueron pensadas para solucionar problemas en coyunturas especiales, existió luego un abuso por parte de las Empresas Usuarias utilizando el trabajo temporario sin ocurrir un hecho puntual o actividad extraordinaria como lo indica la legislación vigente. (S/D)

¹⁸ Cuantitativamente hay diferentes formas de medir la precariedad laboral que parten muchas veces de definiciones cualitativas diferentes. Para aproximarnos a un valor porcentual que vaya en la línea con nuestra definición de precariedad, tomamos un estudio reciente que basa la medición de la precariedad laboral a partir de la Encuesta permanente de Hogares, considerando como variables la no realización de los aportes jubilatorios por parte del empleador y/o el hecho de poseer un contrato de trabajo con una duración determinada. A su vez, se toman a los asalariados como universo, considerando sólo la relación de dependencia entre empleadores y trabajadores. Entonces, según este estudio, durante el período que va de 1997 al 2006 fue aumentando la cantidad de empleos precarios, porque en 1997, los asalariados con empleos precarios de todo el país alcanzaban un 40,8%, mientras que en el 2006 el porcentaje asciende al 46,5%, es decir, que casi la mitad de la población asalariada del país posee un empleo precario (Medina, 2008).

Ahora bien, el caso de los encuestadores representa un claro ejemplo de empleo precario, bajo las formas del empleo no registrado o “en negro”, del empleo asalariado fraudulento (cuando se esconde la relación salarial), los empleos a plazo fijo (empleo temporario), eventuales, por subcontrato o a domicilio y el empleo a tiempo parcial ¹⁹.

Estas formas se combinan, pero el ocultamiento de la relación salarial es la que predomina en la actividad del encuestador, y el monotributo fue el mecanismo que utilizaron las empresas para darle un marco de legalidad a esta forma de contratación. Relacionar el blanqueo con el hecho de tramitar el monotributo, sentirse culpable por no facturar, son sensaciones que aparecieron en los relatos de los entrevistados.

El proceso abierto con las inspecciones con el objetivo claro del blanqueo, es una forma de atacar uno de los aspectos de la precariedad, el jurídico. Sin embargo, ciertos aspectos subjetivos, en términos de incertidumbres, proyección personal y estabilidad, nos lleva a pensar que la precariedad como condición de existencia es un problema que va mas allá de la relación contractual establecida entre el empleador y el trabajador, y que tiene que ver con un marco más amplio en donde se sitúan las relaciones sociales, las instituciones y los soportes de los sujetos.

Reflexiones finales:

El caso aquí presentado no pretende dar cuenta de una tendencia, porque nos faltan muchos elementos para corroborar nuestra hipótesis en escenarios más amplios. Así, podemos señalar que este trabajo es descriptivo e intenta comprender el desarrollo de un proceso organizativo, demarcando algunos rasgos sobresalientes que dan cuenta, por un lado, de una revalorización del mundo del trabajo en término de derechos y pertenencias y, por el otro, un cierto acercamiento, aunque crítico, al mundo sindical resquebrajando esa posición monolítica que planteaba una mirada indolente de los jóvenes hacia lo sindical.

¹⁹ Nosotros optamos por definir a los trabajadores precarizados como aquellos que desarrollan su actividad laboral bajo formas atípicas de empleo y este era el caso de los encuestadores, cuyas formas contractuales van desde el empleo asalariado fraudulento (monotributo), contratos por tiempo determinado y empleo no registrado. Consideramos que la discusión en torno a qué es el trabajo precario forma parte de la misma construcción de las experiencias colectivas, por eso decidimos partir de la definición clásica de empleo precario y problematizar esa categoría a lo largo de la investigación. Así, y recuperando el trabajo ya clásico de Galín y Novick sobre la precarización del empleo en Argentina (1990) para conceptualizar el fenómeno recuperamos la imagen gráfica descriptiva definida por residuo a partir de lo que no es una forma típica o normal: el empleo precario es aquel que no es típico o normal. Este último se define como aquel empleo a tiempo completo, con un claro empleador, por tiempo indeterminado, realizado en un establecimiento, protegido por la legislación laboral y la seguridad social. A partir de allí, una delimitación positiva por adición, caracteriza a los empleos precarios como aquellos que no cumplen con esas características.

La experiencia del SENCUE da cuenta de esa revalorización y ese acercamiento, y dentro de los factores que llevaron a que trabajadores precarizados emprenden el desafío de organizarse, encontramos primero el deterioro relativo salarial y de condiciones de trabajo de esta actividad. Pensemos que en el año 2004 cuando comienza la experiencia, se experimenta en Argentina un proceso de recuperación económica con un mejoramiento de los indicadores socio laborales. Se abre un proceso de negociaciones colectivas, se convoca al Consejo del Salario, etc., con mejoras concretas que no se trasladarían a la situación laboral de los trabajadores no registrados. En términos relativos, los encuestadores vieron deteriorada su condición en un contexto en el que las empresas crecían y se desarrollaban. La percepción de “cuando peor estaba la situación laboral salió el grupo” demarca el hecho de que las mejoras salariales y de condiciones laborales estaban destinadas a aquellos trabajadores registrados sindicalizados o no. Aquí podemos señalar otro factor, el “resurgir del actor sindical”. Como sostiene Teuly (2005), la protesta social en muchos casos fue reemplazada por huelgas organizadas por sindicatos o trabajadores sindicalizados que no responden a sus dirigencias gremiales. También, autores como Etchemendi y Collier plantean directamente un *resurgimiento sindical*, tanto en términos de la capacidad de movilización de los sindicatos, como por el aumento en la cantidad de negociaciones colectivas en el período 2003-2007 (Etchemendi y Collier, 2007). Ante aquellos diagnósticos que planteaban que los sindicatos fueron cómplices de las transformaciones que beneficiaban a los empleadores, hay una línea explicativa que argumenta que los sindicatos utilizaron estrategias defensivas para proteger beneficios adquiridos con anterioridad. Así, para estos autores, los sindicatos evitaron profundas modificaciones a la legislación laboral de derecho colectivo y pudieron preservar el **poder asociacional**²⁰ (regulaciones que favorecen la posición de los sindicatos para negociar, tales como el monopolio en la afiliación o un marco para la negociación colectiva que induce la centralización a expensas de sindicatos locales o comisiones internas). Esa preservación fue un recurso esencial que permitió promover su ofensiva en el período 2003-2007 (Etchemendi y Collier, 2007:33).

Podemos ver que están surgiendo posiciones desde las ciencias sociales que sostienen que hay hechos empíricos concretos, por lo menos en estas latitudes, que demuestran

²⁰ Los autores hacen referencia a la retención de la cobertura obligatoria del convenio para los trabajadores no sindicalizados, el monopolio de la representación, la protección reguladora de las negociaciones centralizadas, la administración del sistema de salud y la cláusula de la ultraactividad (Etchemendi y Collier, 2007:32)

que los actores sindicales siguen teniendo un papel en las decisiones de tipo reivindicativo, bastante relevante. Efectivamente, ante el proceso de recuperación que experimentó la economía argentina a partir del año 2002, corporativamente, cada gremio negoció mejoras salariales para sus afiliados²¹. Los grandes sindicatos entraron en escena cuando se conformó el Consejo del Salario y se reactivaron las negociaciones colectivas, un instrumento que en los '90 tendió a debilitarse y a perder una vigencia efectiva en las relaciones laborales²². Trabajadores camioneros, metalúrgicos, de comercio, bancarios, ferroviarios, textiles, etc., obtuvieron mejoras salariales que ajustaron su poder de compra con el índice inflacionario. Pero en torno a estos acuerdos que muestran una reactivación de la acción sindical, hay un mundo laboral paralelo²³. Aquellos que son alcanzados por estos beneficios, son los trabajadores en relación de dependencia, registrados y conveniados en el gremio correspondiente según el tipo de actividad que desarrollan, estén sindicalizados o no. Pero hay trabajadores que no son reconocidos por su gremio, hay trabajadores que no están incluidos en los ámbitos de actividad que organiza algún gremio y que su actividad no está ni siquiera reconocida en el nomenclador oficial y hay trabajadores que no tienen ni conocimiento del mundo sindical. Con esto queremos sostener también que el mundo sindical es mucho más complejo, y que una mirada sesgada al mundo de los trabajadores registrados analizando cómo se mueven los grandes sindicatos, deja afuera muchas experiencias colectivas de carácter sindical de aquellos otros trabajadores que no están dentro del mercado de empleo formal.

Otro de los factores para pensar en estas experiencias, es el proceso de re politización abierto tras los sucesos del 19 y 20 de diciembre. Muchos de los jóvenes que hoy militan en estas organizaciones atravesaron en mayor o menor grado por el proceso asambleario, revalorizando un tipo de militancia que vuelve a poner en juego lo público dejando atrás el repliegue hacia lo privado que se había experimentado durante los noventa.

²¹ La Evolución del Salario Mínimo Vital y Móvil según el MTEySS, ha reflejado variaciones importantes en distintos períodos que competen a este análisis. Así, en julio de 2003 se experimenta una variación importante con un incremento del 25%. En el período enero –agosto de 2004, el incremento fue del 16%. De septiembre del 2004 a abril de 2005 un 28,6%. En mayo de 2005 un incremento del 13,3%. En el período julio 2005 a julio 2006 un 10,5%. Y en agosto de 2006, un 20,6% (MTEySS).

²² El Observatorio del derecho Social de la CTA tiene un informe sobre el estado de la negociación colectiva en la Argentina del año 2005, en donde se especifica cuáles fueron los gremios más activos en estos procesos.

²³ Con esto no queremos plantear que funciona al margen de las relaciones laborales formales, sino que consideramos que su complementariedad es necesaria en la nueva lógica productiva.

Entonces, dentro de los factores que contribuyeron a que se gesten estas experiencias colectivas de carácter sindical de trabajadores precarizados, están: el deterioro relativo del salario y de las condiciones de trabajo en un contexto de recuperación económica; el resurgir del actor que lograba determinados beneficios para los trabajadores registrados y la re-politización abierta luego de la crisis del 2001, que propone una forma de militancia colectiva, horizontal y antiburocrática.

Ahora bien, en relación a las características de la experiencia del SENCUE, podemos ver en el recorrido de su corta historia, como hay una recuperación de demandas y herramientas específicamente gremiales, como el convenio colectivo, las inspecciones del órgano público contralor, el “blanqueo” y el corrimiento de una perspectiva política general hacia una específicamente gremial. El objetivo de pelear contra la precarización laboral, por mejorar las condiciones de trabajo superando aquel reclamo puntual del mejor pago de la encuesta, da cuenta de una mirada más general de la precarización como herramienta del capital para aumentar la tasa de ganancia. Un acercamiento, aunque crítico, hacia el mundo sindical, en donde nosotros pudimos ver que pese a que esas formas de empleo precarias desestiman y atentan contra la sindicalización y la acción sindical, hay muchas otras *experiencias colectivas de carácter sindical* de trabajadores precarizados que desestiman aquellos pronósticos que hablaban de la imposibilidad de su organización y además parecen reapropiarse de ciertos esquemas clásicos de representación de intereses ligados al modelo sindical tradicional²⁴. Consideramos que es por demás pertinente reflexionar sobre las experiencias colectivas de carácter sindical de trabajadores precarizados, en una línea de análisis que pretenda debatir con aquellas tesis que pregonaban la crisis de la forma sindical ligada al modo de producción fordista. Una de las hipótesis para trabajar en futuras investigaciones es que la forma sindical tradicional y sus variantes (corporativismo, clasismo, basismo), siguen siendo los esquemas a partir de los cuales los trabajadores obtienen algún grado de protección y que aquellas experiencias colectivas de carácter sindical de trabajadores que desarrollan su actividad bajo formas de empleo precarias, miran esos esquemas y tienden a reproducir un modelo acorde a los mismos. Ver cuánto hay de novedad en estos procesos y cuándo hay de continuidad, y en este marco, cuánto hay de diversidad

²⁴ Por modelo sindical entendemos recuperando a de La Garza Toledo (2005) tanto la estructura y funcionamiento interno de una organización sindical, como sus relaciones con el trabajo y la empresa, el Estado y la sociedad (otros sindicatos, ONG's, Movimientos sociales). Siguiendo a este autor, en cada contexto histórico coexisten diferentes modelos sindicales en un escenario de disputa y confrontación, en donde siempre un modelo aparece como el hegemónico. Las organizaciones sindicales van definiendo y construyendo espacios de acción e intervención sindical bajo condiciones que ellos no escogieron.

en términos de combinatorias, resignificaciones y reapropiaciones, son cuestiones que hay que dilucidar para comprender la complejidad actual. Lo cierto es que lejos de aquellos pronósticos que hablaban de su crisis y posible desaparición, el sindicalismo sigue siendo un actor de poder y el modelo a partir del cual se defienden los intereses de muchos trabajadores.

La potencialidad política de estas experiencias queda abierta y dependerá del grado de articulación entre los trabajadores que tienen una inserción laboral más sólida y aquellos que tienen formas de inserción precarias, de la capacidad de las formas sindicales de poder ampliar su base social a ese 50 % de trabajadores que no son registrados, de generar procesos de democratización de esas estructuras; en fin, de comenzar a modificar la relación de fuerzas capital/trabajo después de varias décadas de retroceso en términos de pérdida de derechos.

Bibliografía

- . Aguiar, S., (2008), "Inquisiciones sobre la economía del tiempo. La Confrontación de la figura del trabajo precario", en Cuadernos N°4 Estudios del trabajo, Santiago de Chile
- . Castel, R. (2003) "¿Por qué la clase obrera perdió la partida?" en *Actuel Marx*. Las nuevas relaciones de clase. Congreso Marx Internacional II, Buenos Aires
- . Cortes, R., (1988), "El Trabajo clandestino en la industria del vestido. El empleo precario en Argentina", CIAT-OIT, MTSS, Lima
- . De La Garza Toledo, E. (2001), "Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo", En *El trabajo del futuro y el futuro del trabajo*, Neffa, de la Garza (comp.), FLACSO, Buenos Aires
-(2005) "Sindicatos y Nuevos movimientos sociales en América Latina", CLACSO, Buenos Aires.
- . Etchemendy, S. y Collier, R., (2007), "Golpeados pero de pie: Resurgimiento sindical y Neocorporativismo segmentado en Argentina (2003-2007)", en *Politics And Society*.
- . Feldman, S., Galín, P., (1990), "Introducción", en Galín y Novick (Comp), *La precarización del empleo en Argentina*, CEAL, OIT, CLACSO, Buenos Aires
- . Giosa Zuazúa, N., (2008), "Transformaciones y tendencias del mercado de empleo en Argentina", en *Transformaciones recientes en la economía argentina. Tendencias y perspectivas*, Forcinito, K y Basualdo, V. (Coord), Prometeo, UNGS
- . Guzmán Concha, C., (2002), "Los trabajadores en tiempos del neoliberalismo. Los casos de Argentina y Chile", en *Fragmentación social y crisis política e institucional en América latina y el Caribe*, Informe final Programa Regional de Becas CLACSO, Buenos Aires
-(2004), "Sindicalismo, neo-corporativismo y transformismo" en AAVV. *Sociedad, trabajo y neoliberalismo*; Apuntes de las escuelas de formación sindical, Santiago de Chile
- . Marshall, A., (1990), "Formas precarias de trabajo asalariado: dos estudios en el Área Metropolitana de Buenos Aires", ILS, Ginebra
- . Neffa, J., (1987), "Condiciones y medio ambiente de trabajo de los trabajadores a domicilio en Argentina", Mimeo, ILO, Buenos Aires.
- . Teuly, F., (2005), "Recuperación económica y conflicto laboral en la Argentina: apuntes sobre la nueva acción sindical", Revista Latinoamericana de Relaciones Laborales, n°1, México
- Otras fuentes:**
- . Precariedad laboral: una aproximación empírica a partir de la encuesta permanente de hogares. Autora: Mariela Medina, Fuente: www.perio.unlp.edu.ar/question/nivel2/articulos/informes_investigacion/medina
- . CEIM-Cámara de Empresas de Investigación de Mercados (1980): Código de Ética Profesional, CEIM